



« *L'Intégration Socio-Professionnelle des minorités visibles au Québec: barrières et opportunités* »

Raisons d'être du projet

- Compte tenu des défis d'intégration socio – économique et d'inclusion au sein des sphères de décisions auxquels font face les personnes issues de l'immigration en général et des minorités visibles en particulier,
- Convaincus que la charte des droits et des libertés des personnes du Québec assure l'égalité des droits à toutes les Québécoises et tous les Québécois sans distinction aucune,
- Motivés par la volonté de contribuer au dialogue et au rapprochement interculturel d'une part et de favoriser une prise de position citoyenne sur des enjeux qui nous concernent,

Le Comité d'Initiative Permanent des Afro-Québécois (CIPAQ) organise une série de rencontres citoyennes sur divers sujets en lien avec l'immigration et l'intégration des minorités visibles.

Porteur du Projet

Le Comité d'Initiative des Afro-Québécois (CIPAQ) est un groupe de réflexion et d'action citoyenne, constitué en Organisme à but Non Lucratif (OBNL) qui a pour mission de

1200 Boulevard Saint-Martin O suite 130, Laval, QC H7S 2E4

comiteafroquebecois@gmail.com



contribuer à l'intégration socio-économique des minorités visibles et l'inclusion des Afro-Québécois dans toutes les sphères décisionnelles, d'influences du Québec et du Canada.

Initialement lancé comme un groupe de « plaidoyer provisoire », le CIPAQ fut d'abord une réponse spontanée face à l'exclusion des Québécois(es) d'origine d'Afrique Sub-Saharienne dans la constitution du Comité Conseil par le MIDI en vue de préparer les consultations publiques sur la discrimination systémique et le racisme au Québec.

Suite à une réflexion soutenue des initiateurs (durant 6 mois), une consultation menée auprès des différents leaders des communautés africaines du Québec, le CIPAQ est devenue un Think Tank (groupe de réflexions et d'actions) en Octobre 2016 suite à une Assemblée Générale de constitution.

Quelques actions du CIPAQ :

1. Plaidoyer ayant mené l'intégration du CIPAQ au sein du Comité Conseil (Mai 2017),
2. Contribution aux travaux du Comité Conseil qui a présenté des recommandations ayant permis l'annonce des consultations publiques (avant le volte-face du gouvernement)



3. Élaboration et présentation d'un Mémoire intitulé « Montréal : une ville fière de sa diversité, malade de son profilage racial et social » dans le cadre de la consultation publique de la Ville de Montréal sur le profilage social et racial. (juin 2017)
4. Représentations à différents événements : Foire économique, Gala, Conférences etc.
5. Contributions à différents organes de presse écrite, forum des réseaux sociaux, entrevues radiodiffusés et télédiffusés sur la discrimination systémique et le racisme.

La démarche du projet

La démarche qui a mené le CIPAQ à cette table ronde est née des besoins nommés et observés dans la société québécoise et auprès des québécois et québécoises issus de la diversité.

Cette rencontre est la première d'une série de consultations qui va couvrir plusieurs sujets d'intérêt public. Étant donné que la thématique de l'emploi est souvent abordée en lien avec l'offre des ressources disponibles, le CIPAQ a voulu explorer d'autres pistes. Nous avons identifié des défis et des solutions qui peuvent interpeller les immigrants et les nouveaux arrivants, le gouvernement, les organismes communautaires, les entreprises, etc.



Le cadre et la planification de cette première rencontre sous le format 6 à 8 ont été réalisés en équipe de travail constituée des membres du Conseil d'Administration avec le soutien des membres des différents comités de travail. Ce projet bénéficie aussi des contributions des personnes ressources bien reconnues dans leurs domaines d'expertises.

Objectifs

Le CIPAQ souhaite aller au-delà de la réflexion et vise la conception d'une action concrète concertée ayant une force d'influence auprès des décideurs politiques et économiques.

1. Réunir des leaders sociocommunautaires, des citoyens engagés, des experts, des activistes politiques autour de la même table pour échanger sur l'état des lieux et proposer des pistes d'actions pertinentes;
2. Initier un cadre de concertation et d'actions temporaire (2018) sur la thématique de l'intégration socio-économique et professionnelle des minorités visibles dans la grande région de Montréal;
3. Contribuer au partage d'informations sur les services et opportunités liés à l'intégration socio-économique et professionnelle en faveur des minorités visibles;



4. Contribuer à la sensibilisation de l'opinion publique, des décideurs politiques et économiques sur les barrières à l'intégration des minorités visibles au Québec;

Panel d'experts

- ✓ Stratégies et actions pour bénéficier des ressources pertinentes en employabilité ?
- ✓ État des lieux sur la Reconnaissance des diplômes - Reconnaissances des acquis et des compétences (RAC) - Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO).
- ✓ Compréhension des codes culturels d'ici et d'ailleurs liés à l'emploi.
- ✓ Acquisition de la première expérience de travail québécoise
- ✓ Discrimination à l'embauche



ANIMATION ET DÉBAT

1. Bénéficiaire des ressources pertinentes en employabilité

La méconnaissance des ressources en employabilité, des programmes disponibles et le réseautage, sont identifiés comme problématique pour la recherche d'emploi.

Quels sont les enjeux et les pistes d'action ou d'amélioration à mettre en œuvre pour pallier à cela ?

2. Reconnaissance des diplômes/Reconnaissance des acquis et des compétences/Reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

La reconnaissance des diplômes, des acquis et des compétences, des compétences de la main-d'œuvre des immigrants et des nouveaux arrivants est un élément clé et majeur dans leur intégration sur le marché du travail québécois.

- *Quels sont les enjeux d'une telle diversité d'offres de services ?*
- *Comment y accéder ?*



3. Compréhension des codes culturels d'ici et d'ailleurs liés à l'emploi

La compréhension des codes culturels d'ici et d'ailleurs sont un des éléments à considérer de part et d'autre, dans le processus de recrutement et d'intégration en entreprise des personnes issues de la diversité.

- *Comment cela impact-il la recherche/le maintien en emploi des immigrants et des nouveaux arrivants ?*
- *Quelles pistes d'actions ou d'amélioration devrait-on préconiser ?*

4. Acquisition de la première expérience de travail québécoise

L'acquisition de la première expérience de travail québécoise reste un obstacle majeur pour un grand nombre d'immigrants et de nouveaux arrivants. Plusieurs de ces personnes acceptent des emplois qui sont en dehors de leurs champs de compétences ou de leurs expériences dans le but de survivre.

- *Quelles stratégies il faudrait mettre en place, pour faciliter l'obtention du premier emploi aux*



immigrants/nouveaux arrivants dans un délai raisonnable ?

- *Quels rôles pourrait-on jouer auprès des entreprises ?*

5. Discrimination à l'embauche

Plusieurs rapports, des témoignages et des faits vécus font état de discrimination à l'embauche, à l'encontre des québécois et québécoises issus de la diversité.

- *Quelles actions préconisez-vous pour lutter efficacement contre cette situation ?*
- *Quelles solutions faudrait-il mettre en place, afin de s'assurer que le processus de recrutement soit équitable pour tous les candidats ?*

6. Débats et échanges

FIN.